

VU Research Portal

De ondernemingsraad en het recht op privacy binnen de onderneming

de Vries, H.H.

published in
OR informatie
2010

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

de Vries, H. H. (2010). De ondernemingsraad en het recht op privacy binnen de onderneming. *OR informatie*, 2010(4), 16-18.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

De ondernemingsraad en

Er ontstond vorig jaar tumult over een filmpje van een dronken studente dat Geenstijl.nl publiceerde, verwijderde, weer publiceerde om het daarna weer te verwijderen na een uitspraak van de rechter te Amsterdam. De studente is bang dat ze door de beelden op internet minder gemakkelijk, of zelfs geen baan zal kunnen vinden. Het filmpje was immers voor iedereen toegankelijk, dus ook voor werkgevers. Maar mogen werkgevers het internet afsporen naar gegevens over sollicitanten? En hoe ver mogen ze gaan bij het volgen van hun werknemers? Kortom, hoe staat de privacybescherming van werknemers en sollicitanten er anno 2010 voor?

Door Hester de Vries, Kea de Raaij en Inge de Laat

- Sollicitatieprocedures
- Internet en e-mailcontrole
- Verwerking personeelsgegevens in het buitenland

Veel werkgevers googelen tegenwoordig op namen van sollicitanten.

Hoe ziet hij of zij eruit? Hoe verloopt diens carrière? Wat doet men in de vrije tijd? Zijn er aanstootgevend berichten te vinden? Niet alleen mogelijk toekomstig personeel wordt bekeken, ook medewerkers worden op verschillende manieren gevolgd. Wat schrijven zij over zichzelf en over het bedrijf, bijvoorbeeld in een weblog? Naar welke sites surfen werknemers tijdens werktijd? Hoe verloopt hun e-mailverkeer? Daarnaast hebben veel bedrijven cameratoezicht, toegangs- en tijdregistratiesystemen en ook registreren de meeste werkgevers het telefoongebruik van hun werknemers.

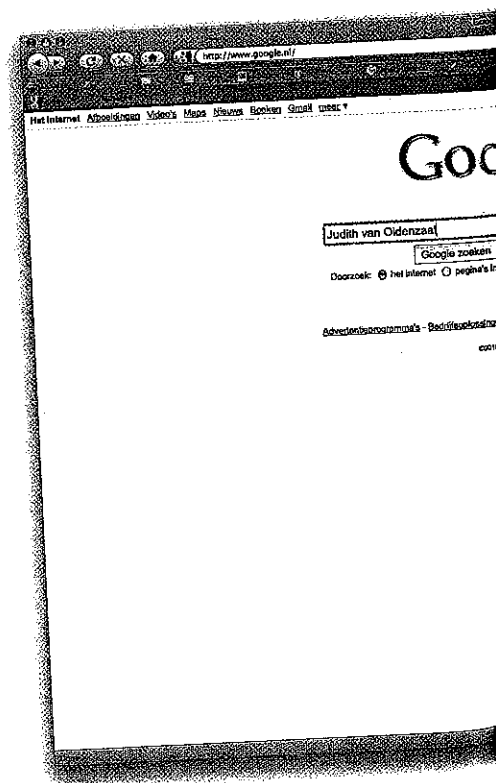
Het zijn allemaal voorbeelden waarbij de privacy van de (aspirant-)werknemer in het geding kan komen. Inmiddels is algemeen aanvaard dat werknemers op de werkplek tot op zekere hoogte recht hebben op privacy. Dit recht komt bijvoorbeeld in het geding wanneer gegevens over een (aspirant-)werknemer worden verzameld zonder dat de persoon in kwestie daarvan op de hoogte is. Of wanneer gegevens van deze persoon worden gebruikt voor doeleinden die niet gerechtvaardigd zijn of als de werkgever niet de noodzaak van het verwerken van deze gegevens kan aantonen. Het belang van de (as-

pirant-)werknemer komt natuurlijk vooral in het geding als op basis van verzamelde gegevens negatieve beslissingen worden genomen, zoals het niet aannemen van een sollicitant of het ontslag van een werknemer. Inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van sollicitanten en werknemers is niet onvermijdelijk. De or heeft derhalve een belangrijke rol bij de borging van het privacyrecht in de onderneming.

Medezeggenschap

In het algemeen geldt dat het recht op privacy een persoonsgebonden recht is. Dit betekent dat wanneer iemand van mening is dat zijn recht wordt geschonden, alleen hij een beroep kan doen op het recht op privacy. Er bestaat binnen het arbeidsrecht echter een zekere collectivisering van het privacyrecht. Op grond van art. 27 WOR, lid 1k en 1l en, in mindere mate, lid 1e heeft de or in een aantal situaties instemmingsrecht over besluiten die relevant zijn voor de privacybescherming van de werknemer. Onder het instemmingsrecht vallen bijvoorbeeld besluiten over de verwerking of de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen (art. 27, lid 1k). Het gaat dan om elke vorm van verzameling en vastlegging van persoonsge-

gegevens van werknemers, bijvoorbeeld in persoonsinformatiesystemen. Gegevens zijn persoonsgegevens als deze informatie bevatten over een natuurlijke persoon en die persoon geïdentificeerd of identificeerbaar is. Een voorbeeld hiervan zijn de gegevens over



het recht op privacy

telefoongebruik, die aan de hand van het telefoonnummer van de werknemer tot die persoon te herleiden zijn.

Daarnaast spreekt de wet van besluiten over een voorziening gericht op of geschikt voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen (art. 27, lid 11). Dit betreft cameratoezicht, maar ook het opnemen van telefoongesprekken of de controle van het e-mail- of internetgebruik op de werkplek. Besluiten die een aanstellingsbeleid betreffen, vallen eveneens onder het instemmingsrecht (art. 27, lid 1e). Ook de regels voor sollicitatieprocedures en aanstellingsbeleid raken het recht op privacy met het oog op de huidige ontwikkelingen van het vooraf screenen van sollicitanten via het internet.

In de hiervoor beschreven situaties heeft de ondernemingsraad dus een actieve rol. Het is van belang dat de or zich bewust is van de rol die hij kan nemen ter waarborging van de privacy. Voor zover de werkgever voorgenomen besluiten niet (tijdig) ter instemming aan de or voorlegt, kan hij uiteraard met een beroep op het initiatiefrecht de privacybescherming op de agenda brengen.

Obstakel

Terug naar de studente die geconfronteerd werd met publicatie op het internet van een filmpje waarin zij dronken en met tegenzin ("rot op") vragen van een journalist beantwoordt. Weinig verheffend, maar zij is echt niet de enige die door internetpublicaties in verlegenheid is gebracht. Waar anderen wellicht er het zwijgen toedoen, eiste zij verwijdering van het filmpje van internet. Want, zo stelt zij, het filmpje vormt een obstakel voor toekomstige relaties en carrière-mogelijkheden. Haar vrees lijkt gegrond. De drempel voor het vooraf screenen van sollicitanten via het internet is erg laag en het lijkt inderdaad de trend dat werkgevers een zoektocht op internet niet schuwen. Op de website voor het midden- en kleinbedrijf wordt zelfs aanbevolen om een internetcheck uit te voeren. Maar mag de werkgever dit doen?

De onlangs vernieuwde sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) is op dit punt aangescherpt. Daar wordt nu expliciet verwezen naar het inwinnen van informatie via websites. De werkgever dient vooraf toestemming van de sollicitant te verkrijgen, voordat hij informatie opvraagt bij derden en/of andere bronnen (waaronder websites), tenzij toestemming niet vereist is op grond van een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift. Vervolgens zal de verkregen informatie, indien relevant, worden medegedeeld aan en besproken met de sollicitant.

De nieuwe sollicitatiecode lijkt meer bescherming te bieden, maar is dat in een situatie zoals bij onze studente aan de orde was, werkelijk het geval?

De vraag is immers – nu de sollicitatiecode enkel een gedragscode is en daarmee niet bindend – of er een wettelijk of algemeen verbindend voorschrift is, op grond waarvan de toestemming van de sollicitant niet vereist is.

Zoektochten

In de praktijk kan er een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten zoek-

tochten op het internet. Ten eerste het pure surfen op het internet door een werkgever, die wel acht slaat op gegevens over een sollicitant, maar daar verder 'niets' mee doet.

Ten tweede de zoektocht die resulteert in het registreren van de relevante informatie in het sollicitatiedossier.

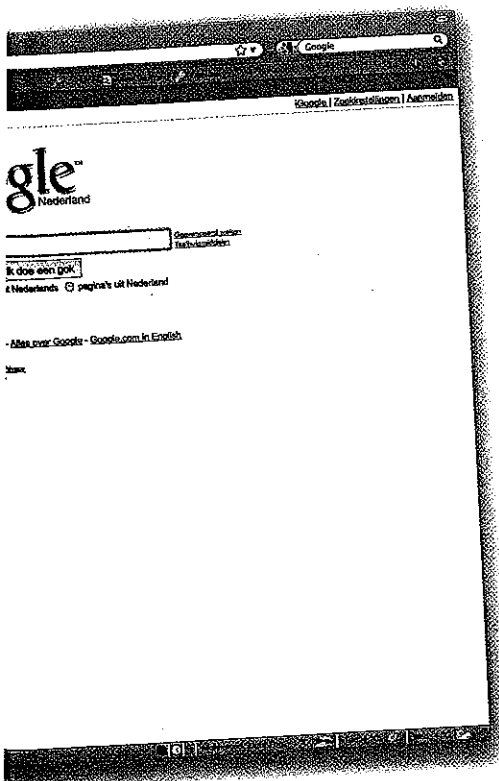
Een werkgever die alleen maar surft over het internet en gegevens over zijn sollicitanten leest, kan zich erop beroepen dat hij voor het lezen van deze gegevens, die immers openbaar zijn gemaakt, geen voorafgaande toestemming van de sollicitant hoeft te vragen. Wie niet wil dat gegevens door iedereen op internet zichtbaar zijn, zal deze gegevens

moeten (laten) afschermen tot een beperkte groep en in elk geval moeten laten afschermen voor zoekmachines. Het College Bescherming Per-

soonsgegevens wijst hier bij herhaling op. Wanneer een werkgever de gevonden gegevens voor eigen doeleinden verder wil verwerken, dan moet hij voldoen aan alle eisen van de Wet bescherming persoonsgegevens. Eén van deze eisen is dat de werkgever een grondslag moet hebben voor de verwerking van gegevens. Dat betekent dat hij soms, maar niet in alle gevallen, toestemming van de sollicitant moet vragen voor de verwerking. In elk geval geldt de verplichting om de sollicitant in te lichten dat de gegevens worden opgeslagen, hoe deze gegevens zijn verkregen en voor welk doel deze gegevens worden opgeslagen.

Nu de wetgeving ter bescherming van persoonsgegevens niet vereist dat een werkgever de toestemming van de sollicitant verkrijgt voor het verzamelen van gegevens die via het internet openbaar zijn gemaakt, biedt de NVP-sollicitatiecode de sollicitant niet de beoogde bescherming. Dit kan ongunstig uitpakken in situaties waarin de sollicitant niet zelf gegevens openbaar heeft gemaakt, maar geconfronteerd wordt met ongewenste vormen van publicatie. In dat geval moet de sollicitant degene aanspreken die de gegevens openbaar heeft gemaakt en kan de sollicitant niet eisen dat de werkgever van de eenmaal openbaar

**Dring als or aan op
de totstandkoming van
een gedragscode**



gemaakte gegevens geen kennis neemt. Wij menen dat de positie van de sollicitant hier beschermd zou kunnen worden. De or zou het vereiste van voorafgaande toestemming van de sollicitant voor een internetcheck kunnen opnemen in de regeling inzake het aanstellingsbeleid. Vervolgens kan de or de werkgever eventueel aanspreken op schending van de regeling.

Controle

De meerwaarde van een met instemming van de or tot stand gekomen gedragscode is inmiddels duidelijk geworden in rechtszaken over monitoring van het e-mail- en internetgebruik. In het bijzonder bij ontslagzaken vanwege het tijdens werktijd bezoeken van pornografische websites of verzenden van seksueel getinte berichten. In deze zaken onderzoekt de rechter stevast of er binnen de onderneming met instemming van de or een gedragscode voor e-mail- en internetgebruik is opgesteld. De gedragscode moet duidelijk bepalen welke vormen van gebruik van internet/e-mail niet zijn

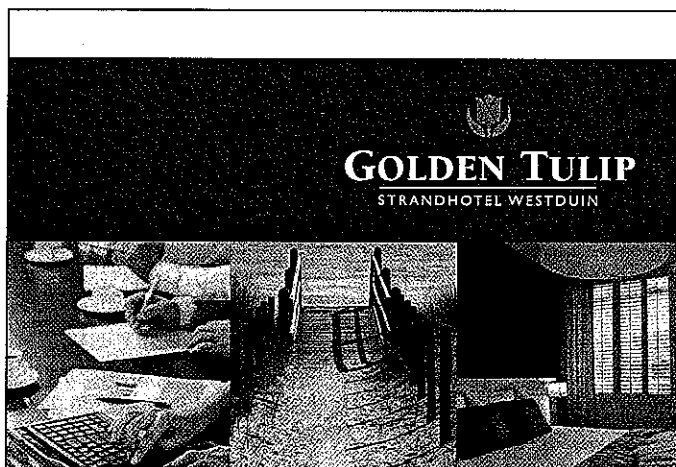
toegestaan, voor welke doeleinden en hoe monitoring zal plaatsvinden. Veel or's zijn inmiddels bij de totstandkoming van een dergelijke gedragscode betrokken. Waar nog geen gedragscode bestaat, doet de or er goed aan om aan te dringen op totstandkoming van een gedragscode. Op deze wijze kan de or immers meebepalen waar de grens ligt tussen (privé)gebruik en oneigenlijk gebruik. Hierbij is vooral van belang dat de gedragscode zo veel mogelijk wordt toegesneden op de cultuur in de onderneming.

Uitdagingen

In de toekomst zullen ondernemingsraden steeds vaker geconfronteerd worden met nieuwe ontwikkelingen, zoals de doorgifte van persoonsgegevens naar het buitenland. Dit is zeker niet alleen aan de orde bij internationale organisaties. Outsourcing en offshoring van de verwerking van personeelsgegevens, bijvoorbeeld door het uitbesteden van de personeels- of salarisadministratie, aan dienstverleners in lagelonenlanden is aan de orde van de dag. Voor de bescher-

ming van de privacy van werknemers is dit echter een risico, omdat in deze landen vaak in het geheel geen wetgeving bestaat ter bescherming van de gegevens van de Nederlandse werknemers. Op grond van art. 27, lid 1k is hier naar ons oordeel ook een rol voor de or weggelegd om te bewaken dat de werkgever alle wettelijk vereiste maatregelen neemt om ervoor te zorgen dat de gegevens in het 'derde land' beschermd zijn. Van een andere orde is het risico van uitlekken van personeelsgegevens. Op vrijdag 12 februari 2010 meldde *Financial Times* dat de contactgegevens van meer dan 170.000 werknemers en contractanten van Shell zijn gelekt naar mensenrechten- en milieugroeperingen. Ook bestaat het gevaar dat de beveiliging van personeelsgegevens onvoldoende blijkt, databases worden gehackt en de personeelsgegevens in verkeerde handen komen. Het is belangrijk met de ondernemer afspraken te maken om ervoor te zorgen dat de or direct van het beveiligingsincident op de hoogte wordt gesteld, zodat de belangen van de werknemers zo goed mogelijk bewaakt kunnen worden.

(advertentie)



Een zee aan mogelijkheden...

- 4**** hotel met 115 prachtige kamers
- 9 vergaderzalen van 45 tot 450 m²
- volledig verzorgde vergaderarrangementen
- 50 meter van zee en strand
- gratis parkeren
- gezellig restaurant, bar, sauna, fitness, games room en een overdekt zwembad

**Vrijblijvend informatie ontvangen? Mail of bel ons.
Of bezoek www.goldentulipstrandhotelwestduin.nl**

Golden Tulip Strandhotel Westduin • Westduin 1 • 4371 PE Koudekerke / Vlissingen
+31(0)118 55 25 10 • sales@goldentulipwestduin.nl • www.goldentulipwestduin.nl

Oplettendheid

De or kan op basis van de WOR invloed uitoefenen op de besluitvorming van de werkgever over de privacy op de werkplek. Het instemmingsrecht ten aanzien van besluiten over verwerking en bescherming van persoonsgegevens, personeelvolgsystemen en het aanstellingsbeleid biedt een instrument om de privacybescherming op de werkplek nader vorm te geven en te laten aansluiten op de cultuur van de onderneming. Daarbij is oplettendheid van de or vereist, omdat zich steeds nieuwe ontwikkelingen voordoen die de privacy van sollicitanten en werknemers raken.

Hester de Vries, Kea de Raaij en Inge de Laat
zijn allen werkzaam als advocaat bij Kennedy Van der Laan te Amsterdam

Meer informatie

Uitspraak Rechtbank Amsterdam, 11-9-2009; Zaaknummer 437860 / KG ZA 09-1921
<http://www.mkb servicedesk.nl/1873/shel-sollicitant-checken-internet.htm>
NVP Sollicitatiecode is te vinden via de website www.nvp-plaza.nl